

СТАТИСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ПРИМЕНЕНИЕ BIG DATA В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Куликович Т. О., г. Минск

В последнее десятилетие в нашей стране наблюдается быстрое развитие индустрии активной работы с персоналом. Управление человеческими ресурсами (HR) и подбор персонала (рекрутинг), как его составляющая, становятся отдельными профессиями, хорошо востребованными на рынке труда.

В связи с расширением потребностей рынка, возникает проблема подготовки кадров, отвечающих этим потребностям и обладающих набором специальных знаний и умений для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

На сегодняшний день специалисты по персоналу (HR-менеджеры и рекрутеры) представлены, в основном, выпускниками гуманитарных специальностей (психология, педагогика, социология, социальная коммуникация, филология и др.).

В силу специфики гуманитарного образования, а также особенностей приема и подготовки таких специалистов, ряд существенных навыков, необходимых для работы с персоналом, оказываются не сформированными или не используемыми в силу непонимания их надобности. В первую очередь, речь идет о навыках применения количественных подсчетов, планирования, количественного подтверждения сроков, эффективности и результатов своего труда, а также использования статистики.

Излишняя «гуманитаризация» содержания труда специалиста по персоналу приводит к следующим проблемам, препятствующим развитию его деятельности:

- ориентация на то, что эффективность работы с персоналом нельзя измерить, потому что это работа с людьми и «тонкими материями», приводит к невозможности контролировать эффективность труда HR и влиять на улучшение ее показателей;
- лишённые необходимости количественного измерения эффективности своей работы, HR не приобретают коммерческую ориентацию и не оценивают свою работу в терминах экономической эффективности для компании;

– в силу непрозрачности и неизмеримости труда HR, у него теряется эффективная коммуникация с заказчиком. Труд специалиста по персоналу, не измеренный в терминах эффективности, кажется не серьезным и не важным для компании;

– без использования аналитики и статистики в своей работе, HR не может выявлять внешние и внутриорганизационные факторы, влияющие на эффективность работы его подразделения и, соответственно, не может учитывать их в своей работе и влиять на них. Так работа HR превращается из стратегической в оперативную, низкоэффективную для компании и низкооплачиваемую для самого специалиста по персоналу.

Следует сказать, что в последние годы тема использования статистики в деятельности специалиста по персоналу начинает обсуждаться более активно. Но пока понимание использования статистики в работе HR сводится, в основном, к следующим направлениям.

1. Понимание статистики в управлении персоналом как кадровой статистики. В этой теме фигурируют вычисления формальных показателей по примеру отчетов для министерства: текучести персонала, среднемесячной выработки, средней зарплаты предприятия, среднедневной зарплаты и другие. Такие показатели редко являются чем-то большим, чем абстракцией, и редко используются при принятии управленческих решений (в большей степени фигурируют в решениях, связанных с финансами) и оптимизации работы с персоналом.

2. Понимание статистики как метода анализа в организационных исследованиях. В этой теме статистика понимается как набор методов, с помощью которых анализируются данные исследований, проведенных в компании на выборках сотрудников. Такие исследования зачастую имеют психологические гипотезы и ставят цель изучить корпоративную культуру, удовлетворенность или лояльность персонала, основные мотивы сотрудников и др. Статистика зачастую используется здесь для обнаружения взаимосвязей этих параметров. Иногда результаты таких исследований используются при принятии управленческих решений, но чаще являются способами формулирования или подтверждения

гипотез в отношении персонала компании, не получая дальнейшего развития.

3. Понимание статистики по персоналу, как «портрета» коллектива. В этом ключе статистика используется для быстрого анализа и визуализации количественно измеренных объективных характеристик сотрудников компании (возраст, рост, образование, хобби и др.). Результаты такой статистики часто используются в инфографике о компании для быстрого знакомства с ней, а также в целях развлечения и PR. В таких исследованиях редко выясняются закономерности и корреляции. Данные редко или почти никогда не используются для принятия управленческих решений и оптимизации процесса работы с персоналом.

Каждый из этих методов только косвенным образом связан с обязанностями и зоной ответственности менеджера по персоналу, среди которых основными на сегодняшний день является подбор и адаптация новых сотрудников в компании. При этом, учитывая потребности рынка и фокус внимания собственников и управляющих компаниями к процессу работы с персоналом, наиболее востребованным видится применение статистики и Big Data, по крайней мере, в следующих областях работы с персоналом:

- 1) выведение показателей сезонной текучести персонала в компании и сравнение со средними показателями для отрасли;
- 2) расчет оптимальных сроков подбора персонала разных категорий;
- 3) расчет «воронки» подбора и ее основных коэффициентов эффективности;
- 4) критические показатели индексов каждого этапа подбора персонала;
- 5) расчет «срока жизни» сотрудников разных профессий и должностей;
- 6) статистическая аналитика эффективности подбора, адаптации и ротации сотрудника;
- 7) индуктивный анализ (корреляционного, регрессионного и факторного анализов) при анализе эффективности применяемых мер мотивации и ротации персонала;

- 8) связь кадровой статистики с показателями продаж и финансовыми показателями предприятия;
- 9) расчет KPI рекрутеров на основе различных показателей статистики подбора;
- 10) анализ эффективности системы грейдов и систем мотивации по результатам оценки эффективности труда сотрудников.